

# La ventana de Johari

## Audiovisual

<https://vimeo.com/872539145/5c6a4f820e?share=copy>

## Variables que se puede trabajar

Autoestima, habilidades de autoafirmación y empatía.

## Área curricular

Iniciativa emprendedora

## Sinópsis

Empresarios y trabajadores de todas las áreas pueden incrementar su nivel de autoconocimiento analizando su propio perfil. La ventana de Johari, es una herramienta que les permite detectar sus errores y aciertos a fin de obtener más y mejores oportunidades profesionales.

## Referente teórico

No siempre hacen falta grandes cualidades para desarrollar grandes cosas. Tener confianza en nosotros mismos es quizá la mejor llave para alcanzar el éxito que perseguimos y a menudo, tenemos que reconocerlo, no tenemos la suficiente. Cuando encontramos dificultades es importante enfrentarlas y procurar superarlas, pero cuando aparecen en aquellos ámbitos que más nos definen y que más importantes son para nuestra vida, aún se hace más relevante tener valor y recordarnos que merece la pena enfrentarse al miedo de fracasar. Nuestra capacidad de superar ese miedo y el beneficio de haberlo superado superará cualquier obstáculo en el camino.

## Razón de ser

El vídeo propuesto nos servirá de guía para indagar algunas de nuestras potencialidades y cómo sacarlas provecho. Al mismo tiempo, nos puede servir para averiguar otros aspectos que no conocemos de nosotros mismos y que en muchas ocasiones, nos vendría bien conocer mejor.

## Desarrollo

### 1ª Fase

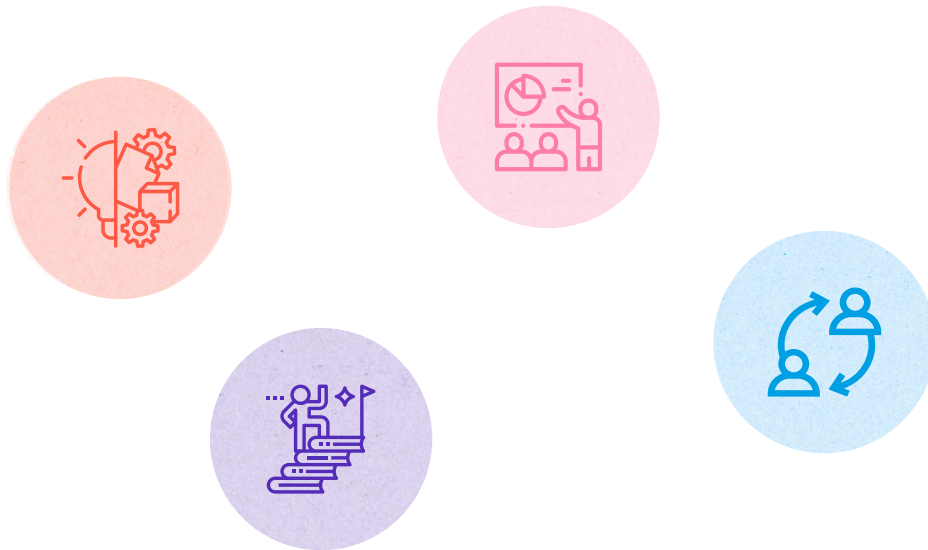
Nos enfrentamos a un mercado laboral extremadamente globalizado y competitivo en el que tanto empresarios como trabajadores deben buscar medios que les permitan destacar sobre otros profesionales y presentarse a sí mismos como activos más atractivos para las empresas. Esta meta se logra partiendo de un análisis exhaustivo del perfil profesional.

Cada trabajador debe evaluar sus capacidades, habilidades, experiencia y formación para analizar lo que debe mejorar y con ello, incrementar su empleabilidad. Solo así logrará alcanzar un empleo estable, bien remunerado y que le permita tener oportunidades de crecimiento.

¿Cómo realizar este análisis? Uno de los caminos más tradicionales es hacerlo a través del **análisis FODA** (también conocido como DAFO), con el que es posible lograr una visión global y clara del trabajador en cuestión. Sin embargo, existe otra herramienta utilizable, la **ventana de Johari** que sirve para el autoconocimiento y para mejorar las relaciones con los demás.

Es una herramienta de la psicología cognitiva creada para crear una especie de mapa y entender los procesos de interacción o feedback entre las personas.

Los psicólogos **Joseph Luft y Harry Ingham**, elaboraron en 1955 un modelo que ilustra el proceso de dar y recibir feedback. Se representa como una ventana, dividida en cuatro cuadrantes que interactúan entre sí e incluyen la **perspectiva del yo** y la **de los otros**. Sirve para comprender aspectos de la realidad que otros desconocen y al revés, aspectos de nuestra propia personalidad de los que no somos conscientes hasta que otra persona de nuestro entorno los señala.



## 2ª Fase

Visualización del vídeo.

Tenemos dos ejes:

- ▶ En el **horizontal** se representa el **yo**. En la primera **columna** se encuentra lo conocido por mí y en la segunda lo desconocido por mí.
- ▶ En el **vertical** se representa a **los demás**. La primera **fila** es lo conocido por los demás y la segunda lo desconocido por los demás.

Tenemos cuatro cuadrantes:

- ▶ El **cuadrante conocido por mí y conocido por los demás**, se llama **área libre**. Representa el **área pública y accesible** por todos: nuestra forma de trabajar o nuestra forma habitual de comportarnos están en el área libre. Aumenta de tamaño a medida que crece el nivel de confianza entre nosotros y los demás, compartiendo informaciones, o sea, usando el feedback.
- ▶ El **cuadrante desconocido por mí y conocido por los demás** se llama **área ciega**. Es lo que saben de nosotros nuestros amigos, pero no nos lo dicen. Son el tipo de informaciones que compartimos de forma inconsciente con el grupo: nuestra personalidad, forma de hablar o estilo de relacionarnos.
- ▶ El **cuadrante conocido por mí y desconocido por los demás** es el **área oculta**. Tenemos miedo a que, si los demás llegan a saber nuestros pensamientos, sentimientos u opiniones, puedan juzgarnos de manera negativa, por eso no revelamos tales suposiciones. Una cosa curiosa de esta área es que, ya que **nos basamos en suposiciones**, a menos que revelemos algo sobre nosotros, nunca sabremos cómo van a reaccionar los demás por lo cual, jamás sabremos sobre la realidad o no, de nuestras suposiciones.

- ▶ El último **cuadrante desconocido por mí y desconocido por los demás** se llama **área desconocida**. Es el área de nuestras **motivaciones inconscientes** y puede incluir acontecimientos de nuestra primera infancia que no recordamos, potencialidades latentes y/o recursos por descubrir.

Estas áreas se pueden reducir o aumentar:

- ▶ Las líneas iniciales que delimitan los cuadrantes representan nuestra situación en el momento de realizar la ventana. Utilizando de forma adecuada el feedback, podremos ampliar el área libre a costa de reducir las otras tres.
- ▶ Cuando pedimos feedback a los demás, **se reduce el área ciega y aumenta el libre**.
- ▶ Al compartir informaciones sobre nosotros mismos con los demás, es decir, dando feedback, **ampliamos el área libre a costa de reducir el área oculta**.

Pidamos al alumnado que elabore su **propia ventana de Johari** listando una serie de características personales. Lo harán con un mínimo de 15 y se evaluará hasta qué punto son conocidas por ellos mismos y por los demás, como ejemplo se puede usar esta lista de características, aunque lo ideal es que cada uno elabore la suya.

Características	Yo	Los demás				Media
Humilde						
Abierto						
Prudente						
Paciente						
Sincero						
Entusiasta						
Generoso						
Constante						
Honesto						
Justo						
Amable						
Leal						
Valiente						
Minucioso						
Optimista						
Empático						
Lógico						
Puntual						
...						

¿Añadirías o quitarías alguna de estas características?

Evalúa cada una de ellas entre 1 y 5. (1 es no la tengo y 5 tengo mucho)

Es el momento de empezar a investigar, utilizaremos la ayuda de los demás para descubrir nuestros "puntos fuertes" y la manera de aprovecharlos. Les pediremos que evalúen de la misma manera de 1 a 5, si creen que tienes cada una de esas características.

### Haremos varios tipos de agrupaciones:

- ▶ Los que no trabajéis, podéis pedir feedback a familiares y amigos.
- ▶ Los que estéis trabajando podéis pedir feedback a compañeros de trabajo.
- ▶ Los que ya os conocéis desde hace tiempo, podéis hacerlo entre vosotros.

### Haz la media de todas las respuestas de los otros y pasa los resultados a tu ventana.

- ▶ Aquellas características que tengan más de tres en ambas listas se considera que están en el **área libre** anótalas ahí.
- ▶ Aquellas en las que tú pusiste más de 3 pero los demás pusieron menos 3 son las que debes poner en el **área oculta**.
- ▶ Las características que ellos puntuaron más de 3 y tú menos de 3, son las que están en el **área ciega**.
- ▶ Atención, una cosa curiosa, aquellas características que puntuaron menos de 3 en tu evaluación y en la media de los demás también, especialmente aquellas en las que ambas evaluaciones se tienen valores cercanos a uno, también pertenecen a tu **área libre**, solo que la característica que tienes que **anotar** es **la contraria** a la que propusiste para valorar. Por ejemplo, en la lista que te propuse antes, yo valoré "minuciosidad" con 1 y los demás lo valoraron con un 2,5 así que, anoto en mi área libre poco minucioso.

### Reflexión silenciosa: ¿Te animas a descubrir tu ventana de Johari? ¿Quieres compartir tus conclusiones tras ver lo que ha salido?

- *¿Te ha ayudado a saber cuáles son algunas de tus potencialidades?  
¿Cómo podríais sacarle provecho?*

- *¿Te ha servido para averiguar otros aspectos que no conocías de ti mismo? ¿Cuáles te gustaría conocer más?*
- *Comenta lo que más te han llamado la atención. Casos en los que tus percepciones se han distanciado mucho de lo que han valorado tus amigos, tu familia o tus compañeros de trabajo. Por ejemplo: los compañeros de trabajo han afirmado tu buen desempeño en un área en la que tú te sientes fracasado.*
- *¿Crees que tu ventana es igual en el ambiente familiar que en el laboral?*
- *¿Qué acciones vas a emprender para ampliar tu área libre y mejorar tus relaciones con los demás a partir de ahora?*

### Conclusiones

En el largo plazo esta herramienta te puede resultar de utilidad para lograr:

- ▶ Mejorar el autoconocimiento y la confianza en tus propias habilidades.
- ▶ Mejorar tus habilidades de comunicación con el entorno.
- ▶ Resolver conflictos y actitudes negativas en el trato con otras personas.
- ▶ Convertirte en un trabajador mejor capacitado para el trabajo en equipo.
- ▶ Corregir algunas de tus percepciones. (Los compañeros de trabajo pueden afirmar tu buen desempeño en un área en la que tú te sientes fracasado)
- ▶ Corregir algunos comportamientos considerados inadecuados en lugares de trabajo.

### Propuesta de continuidad

Piensa ¿cómo puede ayudarte esta herramienta cuando realices en clase trabajos en equipo y más adelante, cuando accedas al mercado laboral? Sírrete de la siguiente tabla para responder:

Señala si crees que te puede ayudar para desarrollar:		
	Si/No	¿Por qué?
Habilidades para transmitir y recibir críticas o quejas		
Formas de comunicación para demandar cambios de conducta en los demás		
Destrezas para negociar cuestiones interpersonales		
Habilidades de oposición asertiva		
Relaciones con las figuras de autoridad		
Formas positivas para resolver conflictos		
Destrezas para transmitir a los demás nuestras cualidades y asumir nuestras limitaciones de forma ajustada a la realidad		
Otras...		

#### Actividades relacionadas

Yo soy yo

Autoestima • 12-14 años